

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang sangat penting dalam mendukung operasional dan aktivitas dari sebuah instansi atau perusahaan, oleh karenanya, sangat beralasan jika banyak instansi yang berorientasi pada pengembangan kemampuan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal.

Menurut Mangkunegara, (2020:372) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan. Pencapaian kinerja yang optimal menjadi aspek yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan operasional perusahaan. Menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengukur sejauh mana efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal.

Dalam upaya menjaga dan meningkatkan kinerja, perusahaan perlu menerapkan sistem pengawasan internal yang efektif. Menurut Sutabri dalam Komang Sumadi et al., (2022:79) Pengawasan internal merupakan pengawasan yang meliputi struktur organisasi yang diorganisasikan dan digunakan dalam perusahaan dengan tujuan menjaga keamanan perusahaan, memajukan efisiensi dalam usaha, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijaksanaan manajemen.

Penelitian terkait pengawasan internal dan kinerja karyawan akan dilakukan di PT BISI International Tbk, yang merupakan salah satu perusahaan nasional terkemuka di sektor pertanian. PT BISI bergerak di bidang produksi dan pengembangan benih tanaman, seperti jagung, sayuran, dan buah-buahan. Perusahaan ini melakukan kegiatan penelitian dan pengembangan (R&D) untuk menghasilkan benih berkualitas tinggi yang sesuai dengan standar perusahaan maupun kebutuhan pasar.

Dalam menjalankan proses operasionalnya, PT BISI sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan profesional, karena SDM memegang peranan penting dalam menunjang produktivitas serta keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengawasan internal yang efektif sangat dibutuhkan untuk memastikan seluruh aktivitas kerja berjalan sesuai prosedur, serta dapat mendorong terciptanya kinerja karyawan yang optimal.

Pemilihan PT BISI International Tbk sebagai objek penelitian didasarkan pada peran strategis perusahaan ini dalam industri pertanian, serta kebutuhan akan sistem pengawasan internal yang baik untuk mendukung kinerja karyawan, terutama di lingkungan kerja yang padat aktivitas. Selain itu, penelitian dengan objek perusahaan manufaktur sektor pertanian seperti PT BISI masih tergolong minim, sehingga studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur dan praktik manajemen SDM di sektor tersebut.



Gambar 1. 1

Data Kinerja Karyawan pada PT BISI International Tbk Cabang Bandung

Sumber : Data PT BISI International Tbk 2023

Pada gambar 1.1 Kinerja karyawan PT BISI International Tbk Cabang Bandung selama periode Januari hingga Mei mengalami perubahan yang signifikan dari beberapa aspek utama seperti kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Pada bulan Januari, karyawan menunjukkan kinerja awal yang cukup baik. Aspek kualitas kerja mencapai nilai 92, dan kuantitas berada di angka 89, menandakan bahwa hasil kerja cukup berkualitas dengan volume kerja yang hampir sesuai harapan. Tanggung jawab dan kerja sama berada pada posisi yang kuat, masing-masing 93 dan 91, menandakan tingkat komitmen dan kolaborasi yang tinggi. Sementara itu, inisiatif karyawan mencatat nilai 86, yang menunjukkan bahwa karyawan sudah mulai menunjukkan sikap proaktif dalam bekerja.

Memasuki bulan Februari, terjadi peningkatan pada hampir seluruh aspek. Kualitas kerja naik ke angka 95 dan kuantitas meningkat ke 90, mencerminkan adanya peningkatan produktivitas dan konsistensi hasil kerja. Nilai tanggung jawab dan kerja sama tetap stabil pada angka 93 dan 92. Meskipun inisiatif sedikit

menurun menjadi 85, angka ini masih menunjukkan bahwa karyawan tetap cukup aktif dan mandiri dalam menjalankan tugas.

Maret mulai terlihat penurunan kinerja di hampir semua aspek. Kualitas menurun menjadi 90 dan kuantitas ke 88, yang mengindikasikan penurunan performa meski masih berada dalam kategori cukup baik. Nilai tanggung jawab dan kerja sama turun ke 90 dan 88, dan inisiatif juga mengalami penurunan ke angka 83, menunjukkan adanya pelemahan dalam komitmen, kolaborasi, dan dorongan individu untuk mengambil tindakan tanpa instruksi langsung. Penurunan ini menjadi perhatian karena terjadi setelah periode peningkatan di bulan Februari, mengisyaratkan adanya faktor-faktor yang mulai mengganggu efektivitas kerja karyawan.

Penurunan ini semakin terlihat jelas pada bulan April, di mana kinerja karyawan mengalami kemerosotan yang lebih tajam. Kualitas dan kuantitas turun drastis ke angka 89 dan 84, menunjukkan penurunan signifikan dalam hasil kerja. Aspek tanggung jawab mengalami penurunan paling tajam, mencapai angka 80, yang mengindikasikan berkurangnya komitmen karyawan terhadap tugas. Kerja sama juga menurun ke angka 87, dan inisiatif mencapai titik terendah di angka 79. Kondisi di bulan April ini secara kolektif mengindikasikan adanya tekanan atau masalah mendalam yang memengaruhi semangat, koordinasi, serta kemampuan pengambilan keputusan mandiri karyawan, memperkuat dugaan adanya kelemahan dalam sistem pendukung, termasuk pengawasan internal.

Memasuki bulan Mei, meskipun angka masih lebih rendah dibanding awal tahun, terdapat indikasi pemulihan. Tanggung jawab naik kembali ke angka 85, dan

kerja sama mencapai 84. Kualitas dan kuantitas masih berada di angka 87 dan 80, inisiatif mengalami sedikit peningkatan menjadi 80, menunjukkan adanya perbaikan dalam motivasi individu untuk bersikap lebih mandiri di tengah kondisi kerja yang mungkin cukup menantang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dodi Selaku *Human Resource Development* di PT BISI *International* Tbk cabang bandung, Ditemukan bahwa permasalahan utama terletak pada kinerja karyawan yang belum optimal, teridentifikasi beberapa indikasi masalah dalam pelaksanaan pengawasan internal yang berpotensi menghambat kinerja karyawan. Karyawan seringkali merasa pimpinan belum sepenuhnya berperan aktif dalam memberikan arahan dan dukungan yang diperlukan, menyebabkan kurangnya bimbingan dalam menjalankan tugas. Selain itu, ketidakjelasan dalam pembagian tugas antar karyawan juga menimbulkan kebingungan mengenai tanggung jawab masing-masing, yang dapat mengakibatkan tumpang tindih pekerjaan atau justru ada tugas yang terabaikan. Akses terhadap informasi kerja yang relevan dan dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan juga masih terbatas, berdampak pada lambatnya proses kerja dan pengambilan keputusan yang kurang tepat. Lebih lanjut, prosedur otorisasi atau persetujuan resmi terhadap tindakan kerja belum berjalan secara konsisten, di mana banyak karyawan menjalankan tugas tanpa persetujuan jelas dari atasan, sehingga meningkatkan risiko kesalahan atau penyalahgunaan wewenang. Terakhir, evaluasi kinerja karyawan belum dilakukan secara rutin dan berkala, mengakibatkan karyawan tidak mendapatkan umpan balik yang memadai mengenai performa mereka, sehingga sulit untuk mengidentifikasi area perbaikan dan

meningkatkan kualitas kerja, mengakibatkan disiplin dan tanggung jawab karyawan menurun dan membuat proses produksi terhambat, penurunan produksi serta terhambatnya distribusi barang. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Iman Berkat Zai et al.,(2022:1215) menunjukan bahwa ketidakoptimalan kinerja pegawai erat kaitanya dengan pelaksanaan pengawasan internal yang tidak efektif. Ketika sistem pengawasan tidak berjalan dengan baik, maka disiplin, tanggung jawab, dan produktivitas pegawai cenderung menurun. Ketidakefisienan ini menunjukan adanya kelemahan dalam sistem penngawasan internal yang seharusnya mampu mengontrol dan memastikan pelaksanaan berjalan sesuai prosedur.

Pengembangan produk baru di PT BISI International Tbk juga memerlukan biaya yang besar dan waktu yang relatif lama, serta didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten. Jika upaya pengembangan ini gagal, perusahaan berisiko tidak mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan kebutuhan pasar yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Menurut artikel AuditPro (2023) kegiatan operasional perusahaan yang mengandung risiko, seperti pengembangan produk baru, perlu didukung oleh sistem pengawasan internal yang kuat. Pengawaan internal bertindak sebagai mekanisme kontrol untuk mengidentifikasi risiko sejak dini, serta memastikan efektivitas dan efisiensi proses agar tetap selaras dengan tujuan strategis perusahaan. Hal ini menunjukan perlunya pengawasan internal yang efektif dalam proses penelitian dan pengembangan untuk memitigasi risiko tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan PT BISI International Tbk Cabang Bandung, diketahui bahwa sebagian karyawan merasa

pimpinan belum sepenuhnya berperan aktif dalam memberikan arahan dan dukungan yang diperlukan dalam proses pengawasan. Selain itu, pembagian tugas antar karyawan masih dirasakan kurang jelas, sehingga menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan tanggung jawab sehari-hari. Akses terhadap informasi kerja pun masih terbatas, yang berdampak pada lambatnya proses kerja dan pengambilan keputusan.

Prosedur otorisasi belum terlaksana secara konsisten. Masih banyak karyawan yang menjalankan tugas tanpa adanya persetujuan yang jelas dari atasan. Evaluasi kinerja belum dilakukan secara berkala, sehingga karyawan tidak memiliki gambaran atau masukan yang jelas untuk meningkatkan hasil kerja mereka. Kondisi ini menunjukkan adanya kekosongan dalam sistem umpan balik yang seharusnya diberikan secara rutin kepada karyawan. Tanpa adanya evaluasi dan umpan balik yang memadai, karyawan kesulitan mengetahui aspek mana dari kinerja mereka yang harus diperbaiki, sehingga proses peningkatan kualitas kerja menjadi terhambat.

Situasi ini berdampak pada hasil kerja yang belum optimal. Banyak karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, dan masih terdapat kesulitan dalam mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah tanpa petunjuk langsung dari atasan. Kondisi ini mencerminkan bahwa lemahnya sistem pengawasan internal berpotensi menghambat efektivitas dan produktivitas karyawan.

Mengevaluasi lebih lanjut tentang pengawasan internal dan kinerja karyawan PT BISI International Tbk Cabang Bandung, peneliti melakukan survei

pendahuluan dengan menyebarluaskan kuesioner kepada 20 responden sebagai sampel,. Tujuan dari survey ini untuk memberikan gambaran lebih jelas tentang pengawasan internal dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan di PT BISI International Tbk Cabang Bandung.

Tabel 1. 1
Pra Survey Kinerja Karyawan PT. BISI International Tbk

No	Variabel Kinerja	Jawaban responden				Total	
		YA		TIDAK			
		F	%	F	%		
1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	7	35	13	65	100%	
2	Hasil kerja selalu memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan	8	40	12	60	100%	
3	Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan	6	30	14	70	100%	
4	Mampu mengambil keputusan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	8	40	12	60	100%	
Rata-rata		36,25		63,75			
Jumlah 20 Responden							

Sumber: Data yang Diolah Penulis

Tabel 1.1 menunjukkan hasil pra-survei terhadap kinerja karyawan PT BISI International Tbk cabang bandung. Data yang di peroleh dari responden memberikan gambaran awal mengenai tingkat pencapaian kinerja karyawan berdasarkan beberapa indikator yang digunakan.

Penyelesaian pekerjaan sesuai target hanya 35% responden yang menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, sementara 65% lainnya

tidak. Ini menunjukkan adanya kesulitan dalam memenuhi target yang ditetapkan, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya perencanaan atau pengawasan yang efektif. Solusi awal yang dapat dipertimbangkan adalah penetapan target yang lebih realistik dan disertai dengan bimbingan serta pemantauan berkala.

Pemenuhan standar kerja kebanyak 40% responden merasa hasil kerja mereka sudah memenuhi standar perusahaan, namun 60% lainnya belum. Ini mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas hasil kerja, yang bisa dicapai melalui pelatihan atau standar operasional prosedur (SOP) yang lebih jelas. Perusahaan perlu memastikan standar kualitas dipahami dan ada mekanisme umpan balik yang konstruktif.

Kemampuan menyelesaikan masalah mandiri hanya 30% responden yang mampu menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah atasan, sementara 70% tidak. Angka ini sangat rendah, menunjukkan ketergantungan yang tinggi pada atasan dan kurangnya inisiatif. Pemberian wewenang yang lebih besar dan pelatihan pengambilan keputusan dapat membantu meningkatkan kemandirian karyawan.

Sebanyak 40% responden mampu mengambil keputusan sesuai tanggung jawab yang diberikan, namun 60% lainnya belum. Ini sejalan dengan poin sebelumnya, mengindikasikan kurangnya kepercayaan diri atau kejelasan dalam lingkup tanggung jawab. Peningkatan delegasi tugas dan pembekalan keterampilan pengambilan keputusan sangat diperlukan.

Hasil pra-survei terhadap kinerja karyawan PT BISI International Tbk mengindikasikan bahwa Sebagian besar karyawan belum mencapai kinerja yang optimal. Terlihat dari mayoritas responden yang menjawab “TIDAK” untuk setiap

indikator kinerja, dengan rata rata 63,75% responden belum menunjukkan kinerja sesuai harapan.

Rendahnya kinerja tersebut kemungkinan besar dipengaruhi oleh kurangnya evaluasi berkala dan terbatasnya akses informasi yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan tugasnya, sebagaimana akan terlihat lebih jelas pada hasil pra-survei pengawasan internal. Dapat disimpulkan bahwa pengawasan internal yang belum berjalan secara maksimal berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Ketidakefektifan dalam pengawasan teknis, kurangnya arahan kerja menjadi faktor yang patut diperhatikan untuk segera diperbaiki.

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survei Pengawasan Internal PT. BISI International Tbk

No	Variabel Pengawasan Internal	Jawaban responden				Total	
		YA		TIDAK			
		F	%	F	%		
1	Pimpinan memberikan contoh dan dukungan terhadap pelaksanaan pengawasan	7	30	14	70	100%	
2	Perusahaan memiliki mekanisme dalam menangani resiko	9	45	11	55	100%	
3	Pembagian tugas dengan rekan kerja yang jelas	8	40	12	60	100%	
4	Apakah setiap tindakan kerja di perusahaan selalu melalui proses otorisasi yang jelas	3	15	17	85	100%	
5	Informasi perusahaan atau pekerjaan mudah di akses	7	35	13	65	100%	
6	Dilakukan evaluasi secara rutin	6	30	14	70	100%	
Rata-rata		32,5		67,5			
Jumlah 20 Responden							

Sumber; Data yang yang Diolah Penulis

Tabel 1.2 menyajikan hasil pra survey mengenai pengawasan internal di PT BISI International Tbk Cabang Bandung. Data yang di peroleh dari responden menunjukkan persepsi karyawan terhadap efektivitas pengawasan yang di terapkan di perusahaan.

Peran pimpinan dalam pengawasan hanya 30% responden yang merasa pimpinan memberikan contoh dan dukungan terhadap pelaksanaan pengawasan, sementara 70% tidak. Ini mengindikasikan kurangnya kepemimpinan yang proaktif dalam mengimplementasikan dan mendukung sistem pengawasan. Pimpinan perlu lebih aktif dalam memberikan arahan, bimbingan, dan menjadi teladan dalam kepatuhan terhadap prosedur.

Mekanisme penanganan risiko meskipun 45% responden mengakui adanya mekanisme pengelolaan risiko, 55% lainnya belum merasakan atau memahaminya secara efektif. Ini menunjukkan bahwa mekanisme tersebut mungkin belum tersosialisasi dengan baik atau belum sepenuhnya terintegrasi dalam operasional sehari-hari. Sosialisasi dan pelatihan mengenai identifikasi serta penanganan risiko perlu ditingkatkan.

Pembagian tugas yang jelas sebanyak 40% responden menyatakan pembagian tugas sudah jelas, namun 60% masih merasa tidak jelas. Ketidakjelasan ini dapat menyebabkan kebingungan, tumpang tindih, atau bahkan tugas yang terabaikan. Perusahaan perlu meninjau dan memperjelas deskripsi pekerjaan serta struktur organisasi untuk memastikan setiap karyawan memahami peran dan tanggung jawabnya.

Tingkat otorisasi sangat rendah, dengan hanya 15% responden yang menyatakan bahwa setiap tindakan kerja melalui proses otorisasi yang jelas, sementara 85% tidak. berpotensi pada penyalahgunaan wewenang dan kesalahan operasional. Implementasi prosedur otorisasi yang ketat dan konsisten, serta pengawasan terhadap kepatuhannya, harus menjadi prioritas utama.

Akses Informasi Hanya 35% responden merasa informasi mudah diakses, sementara 65% mengalami kesulitan. Keterbatasan akses informasi menghambat pengambilan keputusan yang cepat dan tepat, serta efisiensi kerja. Perusahaan perlu mengembangkan sistem informasi yang lebih terintegrasi dan mudah diakses oleh karyawan yang membutuhkan.

Evaluasi rutin belum maksimal, karena hanya dirasakan oleh 30% responden, sementara 70% tidak. Kurangnya evaluasi menghambat perbaikan berkelanjutan dan pengembangan karyawan. Menerapkan jadwal evaluasi kinerja yang rutin dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan.

Secara keseluruhan menunjukkan bahwa mayoritas responden belum sepenuhnya merasakan keberadaan dan efektivitas pengawasan internal di PT BISI International Tbk Cabang Bandung. Hal ini ditunjukkan oleh rata-rata 67,5% responden yang menyatakan belum merasakan pengawasan tersebut secara optimal, dengan mayoritas jawaban "TIDAK" pada hampir semua indikator.

Dibutuhkan penguatan dalam pelaksanaan pengawasan internal di lapangan, terutama dalam hal peran pimpinan, pembagian tugas yang jelas, proses otorisasi, serta keterbukaan informasi kerja, agar dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara lebih maksimal. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa

pengawasan internal memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Meskipun banyak penelitian yang telah membahas pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja karyawan, ada celah yang perlu di eksplorasi lebih lanjut terutama dalam perusahaan manufaktur khususnya PT BISI International Tbk karena masih minim karena Sebagian besar studi dilakukan pada Lembaga pemerintah, perbankan, pendidikan, atau sektor jasa.

Penelitian oleh Iman Berkat Zai et al. (2022) menunjukkan bahwa pengawasan internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Nias Utara. Pengawasan yang terstruktur dan konsisten terbukti meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta produktivitas pegawai. Selain itu, penelitian Randriany et al. (2020) juga menemukan bahwa pengawasan internal memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan di institusi keagamaan, memperkuat argumen bahwa pengawasan internal merupakan faktor penting dalam berbagai sektor.

Hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Maria Ivonista (2023) pada PT Citra Niaga Logistik Maumere, di mana pengawasan internal tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa efektivitas pengawasan internal dapat bervariasi tergantung pada karakteristik dan konteks organisasi.

Menjadi hal yang relevan untuk dikaji apakah pengaruh serupa juga terjadi pada sektor dan lingkungan kerja yang berbeda, seperti perusahaan manufaktur khususnya di PT BISI International Tbk, yang memiliki karakteristik operasional

dan tantangan pengawasan yang berbeda dengan instansi pemerintah, Lembaga pendidikan, maupun organisasi non manufaktur lainnya.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Karyawan di PT BISI International Tbk Cabang Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Kinerja karyawan PT BISI International Tbk Cabang Bandung belum optimal, ditandai dengan penurunan nilai kinerja pada bulan Maret dan April, di mana aspek kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif mengalami kemerosotan signifikan.
2. Pelaksanaan pengawasan internal di PT BISI International Tbk Cabang Bandung belum efektif, terindikasi dari kurangnya arahan dan dukungan pimpinan, pembagian tugas yang belum jelas, terbatasnya akses informasi kerja, prosedur otorisasi yang tidak konsisten, serta evaluasi kinerja yang tidak rutin.
3. Terdapat dugaan bahwa ketidakefektifan pengawasan internal berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan di PT BISI International Tbk Cabang Bandung.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah di atas, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pengawasan Internal
2. Variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja karyawan PT BISI International Tbk Cabang Bandung.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada karyawan PT BISI International Tbk Cabang Bandung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan internal di PT BISI International Tbk Cabang Bandung
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di PT BISI International Tbk Cabang Bandung
3. Seberapa besar pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja karyawan di PT BISI International Tbk Cabang Bandung.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini ditujukan untuk memperoleh data dan informasi mengenai pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja karyawan pada PT BISI International Tbk Cabang Bandung. Penelitian ini diwujudkan dalam bentuk karya ilmiah berupa skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan penelitian

Adapun penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut

1. Mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan pengawasan internal pada PT BISI International Tbk Cabang Bandung.
2. Mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan kinerja karyawan pada PT BISI International Tbk Cabang Bandung.
3. Mengukur pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja karyawan pada PT Bisi International Tbk Cabang Bandung

1.6 Kegunaan penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

A. Bagi Penulis, dari penelitian ini, penulis diharapkan mendapatkan pengalaman berharga untuk mengembangkan keterampilan dalam melakukan penelitian, analisis data serta menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan teori pengawasan internal terhadap kinerja karyawan dengan mengimplementasikan teori yang telah di pelajari selama perkuliahan.

B. Bagi akademik, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan menambah wawasan bagi peneliti selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang tertarik pada topik pengawasan internal dan kinerja karyawan

1.6.2 Manfaat Praktis

- A. Bagi perusahaan, melalui penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan pertimbangan bagi manajemen PT BISI International Tbk Cabang Bandung dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan.
- B. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau bacaan dalam melakukan penelitian bidang sumber daya manusia (SDM)

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. BISI International Tbk Cabang Bandung yang berlokasi di Jl. Raya Soreang–Kopo No.Km11, Cilampeni, Kecamatan Katapang, Kabupaten Bandung.

B. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Maret sampai dengan bulan Juli 2025.

**Tabel 1. 3
Jadwal Penelitian**

NO	Kegiatan Penelitian	Jadwal Kegiatan penelitian					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pemilihan Objek penelitian						
2	Pengajuan Judul Penelitian						
3	BAB I (Pendahuluan)						
4	BAB II (Tinjauan Pustaka)						
5	BAB III (Metode Penelitian)						
6	Sidang UP						
7	Pengolahan Data						
8	BAB IV (Hasil penelitian dan						
9	BAB V (Kesimpulan dan Saran)						
10	Sidang Akhir						

Sumber : Data yang Diolah Penulis